

Ю. В. Шестакова

**ВЫПУСКНИКИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
«ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И ДОУ»  
НА РЫНКЕ ТРУДА**

**(По материалам социологического исследования)**

Специальность «Документоведение и ДОУ» существует на историческом факультете Уральского государственного университета им. А. М. Горького с 1993 г. Чтобы адаптироваться в новых рыночных условиях, факультет открыл новую специальность, отвечающую потребностям рынка труда. В век информационных технологий широко востребованы специалисты по работе с информацией. Практические навыки и умения, имеющие прикладное значение, и академическое образование, которое дает классический университет, позволяют специалистам ориентироваться в многообразии современной действительности. Учебный план специальности предполагает изучение математических и экономических дисциплин, информационных технологий. В то же время студенты получают знания в области права, а исторические дисциплины помогают увидеть происходящие процессы в ретроспективе.

Цель данной статьи – проанализировать, соответствует ли уровень выпускников концепции специальности, которая предполагает, что «современные документоведы – это специалисты-универсалы, обладающие аналитическим складом ума, применяющие информационные технологии при принятии решений», а также определить степень востребованности специальности на рынке труда.

В апреле 2004 г. кафедра документационного и информационного обеспечения управления праздновала свой первый юбилей – 10 лет. Круглая дата – хороший повод для подведения итогов. Выпускники специальности «Документоведение и ДОУ» (за это время было шесть выпусков) имеют реальное представление о своей конкурентоспособности на кадровом рынке, поэтому было проведено анкетирование среди приглашенных на юбилей выпускников. Анкета была посвящена проблемам трудоустройства молодых специалистов. Цель анкетирования – выявить, с какими трудностями сталкиваются выпускники специальности при тру-

доустройстве, а также попытаться определить, каковы сферы применения знаний, полученных за годы учебы.

В соответствии с целью работы были поставлены следующие задачи:

- Сбор и анализ сведений, касающихся процесса трудоустройства выпускников.

- Выявление информации о месте работы молодых специалистов-документоведов (величина предприятия, форма собственности, сфера деятельности компании, собственное дело).

- Оценка выпускниками полученных знаний (в частности, их адекватность требованиям работодателя).

Прежде чем делать вывод по полученным результатам анкетирования, стоит оговориться, что для данного социологического исследования следовало бы применить метод сплошного наблюдения. Но, в силу объективных причин (отсутствие контактной информации выпускников, их удаленность), опросить всех не представилось возможным. Поэтому была использована случайная выборка. Организаторы мероприятия проинформировали выпускников о готовящемся событии. Конечно, информация смогла дойти не до всех, а для некоторых могла вообще не представлять интереса. Всем, кто зарегистрировался, было предложено заполнить анкету.

В результате из 128 выпускников, присутствовавших на юбилейном мероприятии, всего 37 ответили на предложенные вопросы, т. е. 30 %. В данном случае нельзя эти данные принять безоговорочно, но можно обозначить наметившиеся тенденции. При обработке анкет в основном выбиралось наиболее типичное значение, т. е. использовалась структурная средняя мода (Мо)<sup>1</sup>.

Если говорить о половой принадлежности специалистов по работе с документами, то традиционно эта профессиональная деятельность была женской. Данные о половой принадлежности генеральной совокупности, т. е. всех выпускников<sup>2</sup>, указывают на то, что женщин среди них 90 %, мужчин – соответственно оставшиеся 10 % (из опрошенных мужчин было четверо, 8 %).

Итак, в соответствии с поставленными задачами, вопросы анкеты были разбиты на три блока. Первый включал в себя вопросы, связанные с трудоустройством выпускников.

Вот о чем свидетельствуют обработанные данные. Хотя вопрос о занятости выпускников содержал пункт «временно не работаю», никто не отметил его.

На вопрос «Возникали ли у Вас трудности при устройстве на работу?» половина респондентов (19 человек) ответила отрицательно. Примерно столько же (17) из опрошенных указали на возникавшие трудности, которые они сумели преодолеть. Лишь один респондент признался, что трудности возникали, и поэтому он вынужден работать не по специ-

альности. Конкретно ответы на этот вопрос указывают на позитивную тенденцию: выпускники специальности имеют *успешный опыт трудоустройства*.

Респондентам предлагалась назвать конкретные причины трудностей, возникавших при устройстве на работу. В качестве самого «сильного» аргумента выступило отсутствие опыта работы: именно на это обстоятельство указывают 12 из 18 выпускников, столкнувшихся с трудностями. По 5 голосов выпускников было отдано в пользу двух других аргументов: низкая зарплата и должность помощника, ассистента («подмастерья»), предлагаемая молодому специалисту. Один в качестве главной проблемы при трудоустройстве упомянул свои амбиции. Вероятно, большинство из них претендовало сразу на высокие и хорошо оплачиваемые должности. Есть, конечно, компании, которые охотно вкладывают средства в молодых специалистов, чтобы подготовить себе надежный резерв в будущем<sup>3</sup>. Но, как правило, работодатель берёт неопытного специалиста на низовые позиции. Респондентов не устроила такая перспектива.

Трое указали на недостаточность требуемых работодателем от молодого специалиста навыков и знаний: владение иностранным языком, знание специальных компьютерных программ и т. д. Для успешного трудоустройства, как известно, необходимо соответствовать требованиям работодателя. В то же время не всегда можно точно предугадать, какие знания и навыки соискателя играют решающую роль при приеме на работу.

Тем не менее нами была предпринята попытка выявить те качества соискателя, которые наиболее важны для работодателя. Выпускниками на первое место по значимости было поставлено два качества, которыми должен обладать соискатель: 1) личностный потенциал и 2) опыт работы (эти критерии набрали по 16 голосов), что очередной раз служит доказательством того, что трудоустройство во многом зависит от наличия/отсутствия у соискателя коммуникативных навыков, деловых качеств (инициативность, креативность). Из тех шестнадцати, кто считает личностный потенциал приоритетным, работа девяти связана с полученной специальностью частично, косвенно; пяти – напрямую и двоих – не связана со специальностью вообще. Таким образом, независимо от того, по специальности или нет устраивается выпускник, его успешность во многом зависит от его личностного потенциала.

Опыт работы по специальности также важен для работодателя: 16 из опрошенных считают именно его самым важным, причем работа 9 из них напрямую связана с полученной специальностью. Отсюда следует, что опыт работы важнее для тех, кто устраивается по специальности. Таким образом, наличие двух названных качеств (*личностный потенциал и опыт работы по специальности*) у соискателей в комплексе гарантирует успех в трудоустройстве.

Произвести благоприятное первое впечатление на работодателя, считают многие, это уже полдела. Сейчас несколько реже, но тем не менее работодатели полагаются на свою интуицию при подборе кадров. Навык продаж в современном мире необходим, наверное, всем. Ведь, по сути, процесс трудоустройства – это продажа своего труда, своих способностей. Каждый стремится извлечь максимальную выгоду от сделки. Поэтому важно уметь подать себя, знать психологические аспекты интервьюирования. Пять из анкетированных связали своё успешное трудоустройство с умением *самопрезентации*, причем трое из них работают в торговле, что свидетельствует о значительной роли коммуникативных навыков в этой сфере. При общем подсчете это качество соискателя оказалось третьим по степени важности для работодателя. Поэтому стоит поработать над этим, подумать, как представить себя в выгодном свете. Но необходимо понимать, что *самопрезентация должна быть достоверной рекламой*. Информация, которую соискатель дает о себе, должна соответствовать действительности.

Таким образом, по данным анкеты личностный потенциал, опыт работы по специальности, самопрезентация – это три качества соискателя, наиболее важные при приеме на работу.

Далее выпускники выделяют дополнительные навыки: *знание компьютерных программ* (на уровне опытного пользователя) и *владение иностранным языком*. Для специалистов ДОУ знание компьютерных программ, в силу профессиональной деятельности, является обязательным, поэтому оно имеет важное значение. Впрочем, некоторых работодателей устраивает знание ПК на уровне пользователя, но опять же все зависит от должности, круга обязанностей работника, сферы его деятельности. Владение иностранным языком – требование, все чаще предъявляемое работодателем: знание языка необходимо в зарубежных компаниях и там, где среди партнеров есть иностранцы.

Дополняют все перечисленные навыки и знания *внешние данные*. Никто не назвал это качество решающим при устройстве на работу, но оно, как показывает обработка данных, дополняет комплекс вышеперечисленных качеств. Приятная внешность, опрятный вид располагают к себе. Это особенно актуально для тех, кто занимает административные позиции (секретарь, офис-менеджер), т. е. тех, кто непосредственно контактирует с клиентами.

Красный диплом не всегда помогает при трудоустройстве, как считают большинство респондентов. Хотя каждый из работодателей по-своему интерпретирует наличие красного диплома у соискателя: для одних это свидетельство усидчивости и исполнительности, для других – узости и стандартности мышления.

Несмотря на то, что большинство респондентов женщины, семейное положение ставят на 8-е место по степени важности для работодателя, хотя именно женщины испытывают больше проблем при трудоустройстве. Как известно, работодатель неохотно берет молодых женщин на работу либо накладывает на них определенные ограничения (обещание в течение определенного времени не заводить детей).

*Физическое здоровье и наличие водительских прав* играют незначительную роль при приеме на работу. Нельзя принимать это однозначно, т. к. во многом специфика труда может повлиять на первостепенность тех или иных качеств.

Итак, по данным анкет *личностный потенциал плюс опыт работы по специальности* плюс *умение подать себя* плюс *необходимые навыки* – это и есть формула успешного трудоустройства молодого специалиста в области ДОУ.

Интересно было узнать о способах поиска работы. Традиционным является поиск через родственников, друзей и знакомых. И выпускники специальности ДОУ не являются исключением: используя этот канал информации, нашли работу 15 человек. Но радует самостоятельность некоторых выпускников в поиске работы: 9 человек устроились, непосредственно общаясь с работодателями, столько же – через СМИ (в том числе Интернет). Четверым помогли научные руководители, двое обратились к услугам кадровых агентств.

Второй блок вопросов был направлен на выявление информации о компаниях, в которых работают наши выпускники. Подавляющее большинство респондентов работает в *коммерческих структурах* (26 человек), 7 – в *госструктурах*, двое – на предприятиях, организациях *муниципальной собственности*. Лишь двое *открыли свое дело*. Можно предположить, что выбор коммерческих структур в качестве места работы предпочтителен из-за более высокой оплаты труда. С другой стороны, эти данные можно интерпретировать так: коммерческий сектор в большей степени оснащен информационными системами, использует современные системы ДОУ и, как следствие, нуждается в специалистах в данной сфере. В конечном итоге, и заработная плата, и более современное техническое и программное обеспечение возможны благодаря лучшему финансовому положению коммерческих структур. Зачастую современные информационные технологии и квалифицированный персонал служат поддержанию положительного имиджа компании в глазах партнеров.

34 респондента (92 %), как следует из результатов опроса, работают в отечественных компаниях, трое – в зарубежных. Большее число выпускников работает в *отечественных крупных компаниях* (17), в средних занято 9, в мелких – 8 из опрашиваемых. Из трех зарубежных – две компании крупные, одна – средняя по величине.

В основном все работают в Екатеринбурге (32 человека, или 86 %). Некоторые заняты в других городах Свердловской области (2 чел.) либо в других субъектах РФ (2).

Что касается сферы деятельности компаний, в которых работают документоведы, они самые разные. Это объясняется широтой академического образования, которое дает университет. Приложить его, как выясняется, можно в самых разных сферах. Вообще, специалисты-универсалы (секретари, административные директора, личные помощники и т. п.) востребованы практически во всех отраслях, т. к. подобные позиции есть в каждом бизнесе<sup>4</sup>. Самыми популярными сферами среди выпускников оказались *финансы, бухгалтерия, банк и торговля* (в них занято по 7 человек). В сфере *образования, науки, культуры* занято четверо, столько же трудится в возрождающейся *сфере производства*. По трое респондентов связали свою деятельность со сферами *информационных технологий, рекламы, маркетинга, PR*. В развивающемся *строительстве* занято тоже трое анкетированных. Два человека предпочли *госуправление и менеджмент*. По одному респонденту работают в *сфере связи и дизайна*.

Конечно, в таком разнообразии сфер не все выпускники работают по специальности. Работа половины респондентов связана с полученной специальностью частично, косвенно (так ответили 18 человек). Напрямую связана со специальностью работа 15 выпускников (41%). Лишь трое работают не по специальности.

В итоге, самый распространенный вариант занятости среди опрошенных – это работа в отечественной коммерческой крупной компании, расположенной в городе Екатеринбурге. Скорее всего, сфера деятельности фирмы – финансы, бухгалтерия, банк либо торговля. Это свидетельствует о возрастающей экономической активности в регионе.

И последней задачей анкетирования была оценка полученных знаний выпускниками. Хотелось узнать у выпускников, какие курсы, дисциплины пригодились им в практической деятельности. Важно было узнать от бывших студентов и о недостатках учебного плана.

Итак, данные опроса показали, что среди дисциплин, которые пригодились в практической деятельности выпускникам, самой популярной стало «Документационное обеспечение управления» (10 человек), затем «Менеджмент» (9 голосов). Компьютерные курсы (особенно их практические занятия в компьютерном классе) помогли 7 респондентам. В качестве практической значимости «Информационное обеспечение управления» отметили 6 из 37. Четверо признали значительную роль курса «Маркетинг». «Источниковедение», «Кадровое обеспечение управления», «Урал-регион» получили по 3 голоса. Среди упомянутых курсов и дисциплин называются «Финансовое право», «Секретарское дело», «Архивоведение», «Математические методы в исторических исследованиях» (по 2).

Респондентам можно было указать и преподавателя, чьи курсы имели значение в практической деятельности. Е. В. Байда («Менеджмент, «Маркетинг») была отмечена большей частью респондентов (12). Примерно столько же (11 человек) называют А. П. Килина («Финансовое право», «Урал-регион», «Информационные ресурсы»). Л. Н. Мазур («Информационное обеспечение управления», «Математические методы в исторических исследованиях») «набрала» 8 голосов. Одинаково были отмечены Д. Н. Шаталов и Э. А. Пензин (4 голоса), чьи курсы по документационному обеспечению управления, несомненно, помогли в профессиональной деятельности тем, кто работает по специальности. Ю. А. Русина, Л. А. Фофанова («Источниковедение»), Т. А. Селезнева («Современные технические средства в управлении», «Информационные системы в СКСТ, оргтехника») были названы тремя выпускниками. По два голоса у А. Л. Меньшиковой («Трудовое право», «Кадровое обеспечение управления») и у Н. А. Гайдакина («Автоматизированные информационные системы, базы и банки данных»; «Информационная безопасность»), чьи дисциплины также были полезными практически. Некоторые преподаватели были отмечены за формирование мировоззрения у студентов (Е. В. Байда, А. П. Килин, Л. А. Фофанова). Научили работать с информацией, как указывает один из респондентов, Л. Н. Мазур, Ю. А. Русина, А. П. Килин.

Недостатки учебного плана выпускники в первую очередь связывают с дисциплинами экономического блока (так ответила примерно половина – 17 человек). 16 респондентов указывают на недостатки дисциплин правового блока, 10 – на математические дисциплины. Документационное и информационное обеспечение управления, по мнению выпускников, тоже требует корректировок (8 и 7 голосов соответственно). Лишь трое указали на недостатки общеобразовательного блока и двое – на недостатки исторического. Причем выпускники отмечают в качестве основного «негатива» отсутствие или недостаточность практики. Это удалось выяснить благодаря графе «Пожелания студентам» в анкете: 12 из 35 опрашиваемых настоятельно рекомендуют уделить внимание практическим аспектам в процессе обучения. Seriously отнестись к летней практике и получить опыт работы во время учебы – это самые часто встречаемые советы.

Не разочаровались ли в выборе своей специальности выпускники? Как показывают данные исследования – нет. 14 человек не стали бы менять свою специальность, 9 предпочли бы менеджмент, 7 – экономику. Бухгалтерией, финансами, маркетингом и рекламой занялось бы трое документоведов; двое хотели бы заниматься программированием и информационными технологиями. По одному голосу отдано в пользу психоло-

гии, юриспруденции, социологии, политологии, туризма. Одна выпускница выбрала бы профессию повара.

Таким образом, данная выборка выпускников не разочаровалась в своей специальности, особых трудностей трудоустройство у этой группы не вызвало. Больше практики – и эти проблемы можно свести к минимуму, как показывает нам обработка анкет. Во время учебы особое внимание студентам в плане практической подготовки стоит обратить на курсы ДООУ, менеджмента, практические занятия в компьютерном классе, информационное обеспечение управления. Конечно, обидно, когда осознаешь, что курс читался, а применить на практике полученные знания не удастся. Однако многие курсы, как, отмечали сами выпускники, влияли на формирование мировоззрения, а классический университет предполагает более широкий, чем чисто практический, набор дисциплин.

Подводя итоги социологического исследования, можно сделать следующие выводы: 1) либо документоведы практически не испытывают трудностей при трудоустройстве (хочется верить именно в этот вариант), 2) либо выборка коснулась успешной части выпускников. Действительно, как показывает практика, на встречи выпускников приходят «успешные»: как правило, те, кто находится в «черной полосе», не желают общаться с однокашниками.

Анкетирование выявило способность специальности «Документоведение и ДООУ» конкурировать на рынке труда. В конце концов, всё, как показали результаты исследования, зависит от человека. Обладает ли он необходимыми личностными качествами, стремится ли получить опыт работы до того, как выйдет из стен университета, совершенствует ли свои навыки, знания? Ведь всё это, как свидетельствуют анкеты, важно при устройстве на работу. Ну а тех, кто не хочет работать по специальности, не должен смущать этот факт: бросать учиться и поступать в другое учебное заведение совсем не обязательно. Если постараться, полученные знания можно приложить во многих областях. Важно заранее определиться со сферой будущей профессиональной деятельности и получить опыт работы во время учебы, утверждают выпускники.

<sup>1</sup> См.: Мазур Л.Н. Математические методы в исторических исследованиях: Учеб. пособие. Екатеринбург. 1998. С. 27.

<sup>2</sup> Наш первый юбилей: 10 лет специальности «Документоведение и документационное обеспечение управления» в Уральском государственном университете им. А.М. Горького / Сост.: А.П. Килин, Л.Н. Мазур. Екатеринбург, 2004. С. 16 – 26.

<sup>3</sup> Федюк Е. Кому нужны молодые // Справочник карьериста 2004/2005. М., 2004. С. 10–12.

<sup>4</sup> Варга Е. В каких отраслях и компаниях больше платят // Справочник карьериста 2004/2005. М., 2004. С. 46–48.